

- Высокостатусный сотрудник пожарной команды не удовлетворен тяжелыми условиями труда и хочет переместиться на другую должность, не связанную с непосредственным тушением пожаров.

- Высокостатусный сотрудник выражает мнение большинства о несоответствии тяжелых условий труда ее оплате.

- Высокостатусный сотрудник имеет большое влияние в группе (с его мнением считаются, соглашаются), и у него возникает желание экстраполировать свое положение на профессиональную деятельность.

- Низкостатусный сотрудник игнорирует отношения с коллегами и полностью реализуется в профессиональной деятельности.

Исследование можно продолжить в направлении проверки выдвинутых нами предположений о характере взаимосвязи социометрического статуса и удовлетворенности трудом (на примере высокостатусных сотрудников).

Иванчина О.В.

г.Екатеринбург, РГППУ

Исследование профессионального опыта у менеджеров методом анкетного опроса¹

Социально-экономическая ситуация в России, переход к рыночной экономике предъявляют новые требования к эффективному использованию трудового потенциала российского общества. Сложившаяся сегодня ситуация на рынке труда показывает противоречие между потребностью в профессионалах, специалистах с высокой квалификацией и крайне условным профессионализмом, характерным для значительного числа лиц с опытом работы.

Важным препятствием успешному трудоустройству становится отсутствие у специалистов опыта по предложению своих услуг на рынке труда и взаимодействию с работодателем и, что особенно важно, отсутствие умения и готовности к пересмотру своего профессионального опыта в целях обеспечения его максимального соответствия требованиям вакантного рабочего места. Таким образом, обращение к проблеме соответствия профессионального опыта требованиям современного рынка труда актуально, прежде всего, в связи с проблемой психологического и

¹ Научный руководитель – Рудей О.А., доцент каф. ППР, к.пс.наук

социального сопровождения человека, попавшего в ситуацию вынужденной потери и поиска работы.

В работах Климова Е.А., Анисимова О.С., Марковой А.К., Кузьминой Н.В., Зеером Э.Ф. отмечается связь жизненного опыта с профессиональным, однако, будучи признанной, эта связь по-настоящему до сих пор не стала предметом серьезного исследования. Представляется, что это вызвано следующими причинами. Во-первых, традиционно профессиональный опыт определяют, используя понятия знаний, умений, навыков (Платонов К.К.), рассматривая опыт как сложную сумму этих психических качеств. Во-вторых, сказывается отсутствие серьезного методологического инструментария для исследования такого сложного феномена. Таким образом, недостаточность теоретической и практической разработанности заявленной проблемы, может быть рассмотрена в качестве обоснования существования проблемы и ее актуальности.

В деятельности психологию интересует не столько ее содержание или структура, сколько прежде ее субъективный план. Под деятельностью А.Н. Леонтьев понимает « не реакцию и не совокупность реакций, а систему, имеющую строение, свой собственный смысл». [3, с.58]Смысловую систему личности вообще принято считать ее ядром. Если мы склонны рассматривать смысловое наполнение личности за счет индивидуального опыта, то вот она - психологическая сущность профессионального опыта: чем больше, богаче опыт, тем активнее протекает усвоение смыслов, тем более активен субъект, тем более усиливается интернальность в формировании им смыслов. Жизненный опыт начинает активно проникать в профессиональный, наполняя его своими смыслами.[1, 26]

Профессиональный опыт собственно и обогащается не столько за счет приобретения новых знаний, сколько за счет смыслового наполнения, при котором каждое усвоенное знание обретает собственный субъективный смысл. Таким образом, опыт- это по существу осмысленные значения, а процесс его накопления есть процесс осмысления значений. То же справедливо и в отношении профессионального опыта.

Однако в профессиональной сфере постоянно имеет место динамика значений - те, что когда-то признавались важными, устаревают, теряют актуальность, появляются новые, которым постепенно отводится главенствующая роль. Эти значения, по мнению работодателя, должны приобрести смысл для работающих с ним специалистов. Устаревшие

смыслы должны быть обесценены и отброшены, или интегрированы в новое содержание так, чтобы обогащать его, а не опрокидывать его в прошлое.[1, с.28]

Обращаясь к понятию профессионального опыта, мы, по существу, обращаемся к субъективному плану профессиональной деятельности человека, но не в ее конкретном настоящем проявлении, а словно берем ее в целостном обобщенном виде, сформировавшемся как единый образ всех прошлых ее форм. Таким образом, мы рассматриваем профессиональный опыт как целостный единый образ всей прошлой профессиональной деятельности человека, основные составляющие которого зафиксированы в его сознании. По мере того, как в жизни человека появляются новые формы профессиональной деятельности, идет изменение его профессионального опыта.[1, с.45]

Профессия выступает одновременно и причиной и следствием формирования профессионального опыта. Как причина она проявляет себя в виде необходимого условия допуска человека к выполнению профессиональной деятельности и впоследствии ее субъективного отражения в виде накопленного по мере ее выполнения профессионального опыта. Как следствие она проявляет себя в виде характеристики профессионала, имеющего соответствующий опыт.

Цель нашего исследования состоит в том, чтобы эмпирически установить влияние стажа специалиста в определении профессионального опыта. Наше исследование проводилось в городе Краснотурьинске 14-15 мая 2003г. В нем принимали участие руководители оптово-закупочной базы(9 чел.) и руководители сети продуктовых магазинов «Выбор» (9чел). Из всех мы выделили руководителей со средним (до 20 лет) и большим стажем (до 40 лет) работы. Для исследования использовались анкета «Профессиональный опыт, компетентность, пригодность», разработанная И. С.Неждановой и опросник «Ваш профессиональный опыт», разработанный Ф.С.Исмагиловой.

При помощи метода анкетного опроса и метода частотного анализа были выявлены понятия, которыми руководители описывают и оценивают профессиональный опыт, компетентность и пригодность работников. Затем подсчитывалась частота встречаемости каждого из названных в анкете понятий. Полученные посредством методом частотного анализа данные сведены в таблицы встречаемости понятий определения и оценки профессионального опыта.

Частотный анализ показал, что профессиональный опыт человека чаще всего определяется как набор общих знаний, умений и навыков- 44,83%, и только 3,45 определяется как набор профессиональных знаний, умений и навыков. Это говорит о том, что многие руководители определяют профессиональный опыт через жизненный. Профессиональный опыт также часто понимают как общий стаж работы- 27,59%, что затрудняет оценку опыта именно в профессиональной сфере деятельности. Для определения профессионального опыта 6,9% пользовались понятием количественный и качественный результат, а также 6,9% использовали понятие умение найти выход из любой ситуации.

Если при определении профессионального опыта понятие стажа было на втором месте, то при оценке профессионального опыта понятие «стаж» стоит на первом месте, т.е. оценивание профессионального опыта кандидата на вакантное место будет осуществляться, прежде всего, через оценку его общего стажа работы.

Очевидно, что испытуемые часто путают то, какие качества они должны оценивать в профессиональном опыте и способы, которыми они будут пользоваться, т.е. понятие «стаж» является критерием оценки профессионального опыта, а понятие «собеседование»- способ, с помощью которого можно оценить наличие профессионального опыта. Также большое внимание уделяется такой характеристике как «репутация» кандидата. Использовались и такие понятия как - знания, рекомендации.

Таким образом, видно, что профессиональный опыт человека описывается и оценивается как общий стаж работы и набор знаний, умений и навыков. При этом предметом оценки становится содержание, наполнение опыта за счет собственного профессионального прошлого. Для определения и оценки каждого из понятий, которые предлагались, испытуемые использовали одни и те же описания и не могли различить их. При анализе анкет выяснилось, что стаж не влияет на определение и оценку понятия «опыт». Из этого следует, ни большой, ни средний стаж не влияют на определение и оценку профессионального опыта. Проанализировав опросник «Ваш профессиональный опыт», становится понятно, что все участвующие в исследовании руководители двигались по служебной лестнице. Поэтому практически все считают, что яркий след в профессиональной биографии - смена должностей. Когда анализировали вопрос о том, чему научил профессиональный опыт в различных сферах, участники говорят о приобретенных качествах, в основном

коммуникативных. Сложным для всех испытуемых (кроме 3 чел.) было определение того, что считают устаревшим в опыте руководства. Возможно, это связано с тем, что руководители не могут проанализировать свою деятельность объективно, т.е. отказаться от системы, наработанной с годами.

Таким образом, остаются не определенными способы выявления на практике особенностей профессионального опыта специалиста. Поэтому исследования профессионального опыта должны проводиться и далее, т.к. в условиях ценовой конкуренции именно профессиональный опыт специалистов делает организацию более конкурентоспособной, а специалисту служит гарантией его профессиональной востребованности.

Казачихина М.В., Коротенкова О.И., Тукачев Ю.А.

г. Екатеринбург, РГППУ

Типичные педагогические ситуации и их восприятие педагогами с разным опытом выполнения профессиональной деятельности

Исследования в области профессионального мастерства педагога, его профессионального опыта становятся актуальными в условиях ориентации системы образования на гуманистическую парадигму, что выдвигает на первый план разрешение противоречия между требованиями новой практики и сложившимся профессиональным опытом педагогов.

В научной литературе достаточно широко рассматриваются психологические особенности профессионализма и формирования профессионального сознания педагога (А.К. Маркова), профессиональные умения педагога (В.А. Крутецкий, Н.В. Кузьмина), педагогические способности (С.Г. Вершловский, Н.В. Кузьмина, В.А. Крутецкий и др.), личностное и профессиональное развитие педагога (Н.С. Глуханюк, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина др.).

В исследовании мы рассматривали профессиональный опыт педагога через его представление о ситуациях педагогической деятельности (Л.И. Анцыферова, Ханс Томэ, Е.Ю. Коржова, Е.В. Конева). Иными словами, наше внимание акцентировалось на изучении особенностей типичных педагогических ситуаций и их восприятия педагогами с разным опытом выполнения профессиональной деятельности. Профессиональный опыт специалиста становится актуальной областью исследования в проблемном поле психологии профессионализации взрослого человека, а к